

Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027



BAJA CALIFORNIA
GOBIERNO DEL ESTADO

TRABAJO
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Con el **corazón** por delante.



Presentación

Baja California es un estado de gente trabajadora, lo que nos hace ser referente nacional en materia de empleo, por ello nuestro gobierno ha impulsado una nueva política para beneficiar a los sectores de la población con mayores desventajas de empleabilidad.

La justicia laboral, hoy está viviendo una gran transformación gracias a la reforma laboral, que promueve la conciliación como mecanismo prejudicial de resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones, la democracia sindical, reconociendo la libre voluntad de los trabajadores para formar parte del sindicato de su elección y la justicia a través de la transición de los tribunales laborales al Poder Judicial.



Derivado de esto, hemos asumido con total compromiso la nueva política laboral, con la creación del Centro de Conciliación Laboral (CCL), implementando acciones puntuales para una nueva etapa de justicia más accesible y cercana a las y los trabajadores; esto sin dejar de atender, el rezago histórico de juicios laborales en trámite ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

El Programa Estatal del Trabajo y Previsión Social 2022-2027, propone acciones que beneficien a los sectores más vulnerables, quienes por años han sido relegados, se busca la inclusión económica y social de todas las personas, basada en el acceso a un trabajo digno y bien remunerado sin importar sexo, condición social o discapacidad, nuestro programa impulsa el empleo de las mujeres, quienes además deberán ser protegidas en los centros de trabajo libres de acoso y hostigamiento sexual.

Las y los trabajadores de Baja California tienen en nuestra gestión una aliada, que garantiza sus derechos humanos y laborales, y pone el Corazón por delante en búsqueda de su bienestar integral, abriendo oportunidades para el desarrollo de sus capacidades y talentos con más y mejores empleos.

Marina del Pilar Avila Olmeda
Gobernadora Constitucional
de Baja California





Índice

Índice	3
1. Introducción	5
2. Visión	7
3. Metodología	9
4. Fundamento Normativo	15
5. Entorno situacional en Baja California	19
5.1 Árbol de Problemas	31
6. Marco Propositivo	33
6.1 Objetivo General	33
6.2 Estructura Temática, Objetivos Prioritarios, Estrategias, Acciones, Metas y Proyectos	33
7. Origen de los recursos para la instrumentación del Programa	45
8. Dependencias y Entidades que participan en la ejecución del Programa	45
9. Seguimiento y Evaluación del Programa	47
10. Siglas y acrónimos	49
11. Referencias Bibliográficas	51





1. Introducción

La implementación de la reforma en materia laboral tiene como finalidad brindar acceso a una justicia laboral clara, transparente y accesible para todas y todos en beneficio de trabajadores y patrones, por lo que es primordial contar con un nuevo régimen de relaciones laborales para que se genere bienestar para todos.

En este sentido, la política laboral estatal se sustenta en lo plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2020-2024, así como en el Plan Estatal de Desarrollo de Baja California (PEDBC) 2022-2027 destacando que nuestro actuar se empeña en garantizar el debido respeto de los derechos laborales por parte de los patrones en favor de las y los trabajadores, salvaguardando su derecho a un empleo digno, mejor salario, excelentes prestaciones y condiciones en sus centros de trabajo, sin duda constituye para la actual administración una gran prioridad.

Bajo esta óptica, se formula el Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027 que deriva del PEDBC 2022-2027, cuyos objetivos aseguran la inclusión económica y social de todas las personas, especialmente a los sectores más vulnerables (mujeres, personas con discapacidad y migrantes) con acciones contundentes y transversales, utilizando la tecnología como herramienta para ser cercanos a la ciudadanía y agilizar trámites y asesorías. Asimismo, incentiva la formalidad y la vinculación de empleos, promueve en los centros de trabajo la eliminación del trabajo infantil, la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

También se impulsan acciones para vigilar la aplicación del marco jurídico que atiende de manera ágil y contundente cualquier afectación a los derechos humanos y laborales, para seguir cumpliendo y logrando un estado de bienestar y felicidad.





2. Visión

En coherencia con la política nacional, se vigila el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores, contribuyendo a erradicar la desigualdad económica en el Estado a través de empleos con mejores remuneraciones y prestaciones para una calidad de vida digna y bienestar para las familias bajacalifornianas; se promueve el trabajo decente, se aniquila la corrupción, se eliminan todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y se anula la discriminación en todas sus formas; se fortalece la justicia social, empleabilidad, accesibilidad, productividad y transparencia para lograr una real y efectiva cultura laboral en Baja California, donde se garantiza al trabajador un trato con calidez y se tutelan sus derechos humanos reconocidos en tratados y normas internacionales, nacionales y locales.



Título de la obra:

La educación una oportunidad de superación personal y social sin diferencias.

Ángel Antonio Justo López, 14 años de edad Mexicali, Baja California.

25vo. Concurso Nacional de Dibujo y Pintura, "Educar para prevenir" en el 2018. CONAPO-COPLADE





3. Metodología

Para formular el Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027 se llevaron a cabo los siguientes pasos (Esquema 1):

Esquema 1. Fases del proceso de elaboración del Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027



Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coplade 2023.

En primera instancia se consultó información estadística de ámbito internacional y nacional sobre la situación del trabajo, para luego abordar algunas cifras para Baja California.

Para guardar coherencia con los retos planteados en materia laboral en la política nacional, se revisaron y analizaron el PND 2019-2024 y el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (federal) 2020-2024.

Asimismo, se llevó a cabo una revisión de los planteamientos vertidos en la Consulta Pública realizada de enero a febrero de 2022, esto en el marco de la



formulación del PEDBC 2022-2027. En los foros de consulta realizados y en la encuesta digital, la ciudadanía dio a conocer sus propuestas en el tema de empleo, resultando las necesidades siguientes: crear un programa apoyo a los jóvenes y profesionistas a un primer empleo; capacitación y vinculación para el empleo y autoempleo; productividad y certificación laboral; previsión social, seguridad, higiene y salud en centros de trabajo, inspección a condiciones generales de trabajo y justicia laboral, entre otros; de los que derivaron los insumos para complementar el diagnóstico y formulación del Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027.

El Programa se formuló considerando la metodología del marco lógico mediante el análisis de los principales problemas que aborda la situación del empleo en la entidad, para lo cual se estructuró un árbol de problemas, que llevó a definir un objetivo general, cuatro temas con su respectivo objetivo prioritario, 26 estrategias, 52 acciones y 48 metas, así como la definición de parámetros que permitirán monitorear el grado de avance y atención a la política de trabajo para el bienestar de las y los bajacalifornianos.

Con el objetivo de conocer las necesidades y propuestas en materia laboral y legitimar el proceso de validación ciudadana del Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027, se convocó a los integrantes del Subcomité Sectorial Laboral el 8 de junio de 2023. En ese sentido, se les envió previo a la sesión del Subcomité la versión preliminar del Programa para su consulta, observaciones, opiniones y/o comentarios a través de correo electrónico. Derivado de este proceso, se contó con la participación de 76 asistentes presenciales y tres en línea de los sectores público, social, privado y académico, de los cuales seis expusieron sus opiniones, resultando un total de nueve planteamientos de propuestas puntuales, mismas que fueron integradas al programa.

Alineación del Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027

El Programa Estatal del Trabajo y Previsión Social 2022-2027, está formulado a partir de planteamientos plasmados en los documentos normativos para el desarrollo internacional, nacional y local en materia laboral; ello, con el fin de establecer compromisos alineados con dichos preceptos y políticas en la instrumentación de estrategias y acciones locales que protegen los derechos laborales, impulsan el desarrollo humano y laboral con enfoque incluyente, la



productividad, así como la impartición de una justifica pronta, expedita y equilibrada, que, sin duda, redunda en beneficio de los trabajadores y empleadores en el Estado (Figura 1).

Figura 1. Alineación del Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027



Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coplade 2023.



En atención a los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) el Programa guarda congruencia con lo establecido en el objetivo ocho y algunas de sus metas:

ODS 8. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Meta 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las micro empresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.6. De aquí a 2020 reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Meta 8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Meta 8.b. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo, se alinea con el PND 2019-2024, con el eje 2 de Bienestar y el 3 de Desarrollo Económico en los siguientes objetivos:

Objetivo 2.1. Brindar atención prioritaria a grupos históricamente discriminados mediante acciones que permitan reducir las brechas de desigualdad sociales y territoriales.



Objetivo 3.2. Propiciar un ambiente que incentive la formalidad y la creación de empleos y que permita mejorar las condiciones laborales para las personas trabajadoras.

También, guarda coherencia con lo establecido en los objetivos del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (Federal) 2020-2024:

Objetivo prioritario 1. Lograr la inclusión de jóvenes a través de la capacitación en el trabajo.

Objetivo prioritario 2. Impulsar el diálogo social, la democracia sindical y la negociación colectiva auténtica conforme al nuevo modelo laboral.

Objetivo prioritario 3. Recuperar el poder adquisitivo de los salarios mínimos y los ingresos para mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores.

Objetivo prioritario 4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral.

Objetivo prioritario 5. Lograr la inserción en un empleo formal de las personas desempleadas, trabajadores en condiciones críticas de ocupación y personas inactivas con disponibilidad para trabajar, con atención preferencial a quienes enfrentan barreras de acceso a un empleo formal.

A nivel local, el Programa guarda coherencia con el PEDBC 2022-2027, en su Política 7. Desarrollo Económico Sostenible, específicamente en el componente de Trabajo y Bienestar Social, cuyo objetivo establece: Contribuir al desarrollo económico sostenible mediante la implementación de políticas laborales que beneficien a los trabajadores y empleadores en el Estado.

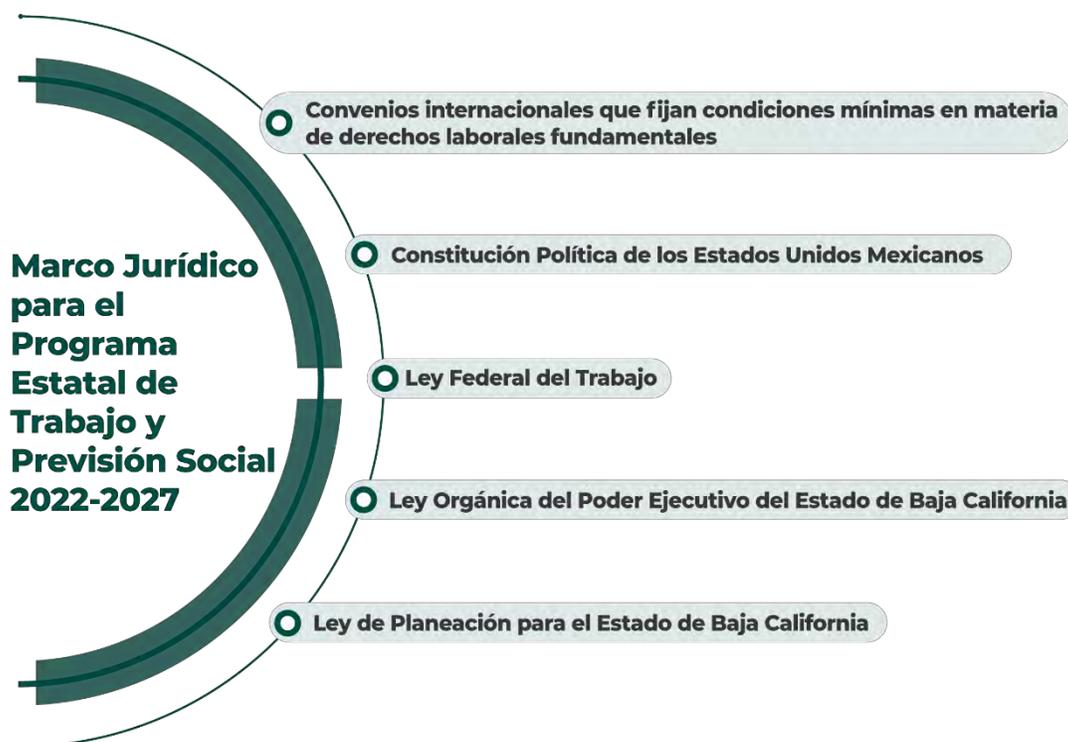




4. Fundamento normativo

La elaboración del Programa Estatal del Trabajo y Previsión Social 2022-2027 se fundamenta en disposiciones normativas en materia laboral de ámbito internacional, nacional y estatal, mismos que a continuación se detallan (Figura 2):

Figura 2. Marco jurídico del Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027



Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coplade 2023.

Ámbito Internacional

El 12 de septiembre de 1931 México ingresa a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Desde entonces ha ratificado 78 convenios de los 188 adoptados por la OIT. Entre los más relevantes se podrían enlistar los siguientes: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio sobre la violencia y el acoso, Convenio sobre la edad mínima (Edad mínima especificada: 15 años), Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo,



Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, Convenio sobre las vacaciones pagadas, Convenio sobre la protección del salario, Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo y Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, entre otros.

Ámbito Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. Apartado A, Se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo. Apartado B. Regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado.

Ley Federal del Trabajo Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.



Ámbito Estatal

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Baja California.

Artículo 22. Las dependencias de la Administración Pública, tienen por objeto auxiliar a la Persona Titular del Poder Ejecutivo, en el despacho de los asuntos de su competencia, de acuerdo con el ramo correspondiente, y conducirán sus actividades en forma programada, con base en las políticas que para el logro de objetivos y prioridades del desarrollo del Estado establezca la Persona Titular del Poder Ejecutivo, en cumplimiento del Plan Estatal de Desarrollo.

Artículo 42, fracción XVII. Proponer y participar en el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado, para el diseño de la política laboral con visión regional y local, impulsando líneas estratégicas y de acción tendientes a la mejoría de la productividad, la ocupación y el empleo, la capacitación, adiestramiento y certificación, la salud e higiene, y todas aquellas medidas institucionales que tengan como objetivo el fortalecimiento de la planta productiva del Estado y la mejoría de las personas que laboran en ella.

Ley de Planeación para el Estado de Baja California, establece las bases para la elaboración, contenido y plazos de los programas, que se integran bajo la responsabilidad de las dependencias coordinadoras de los sectores participar en su integración.

Artículos: 2 fracción II, 3 fracción VIII, 17 fracción II, 18 fracción I, 33, 34 fracción II inciso a), 35, 36 y 44 fracción I de la Ley de referencia.



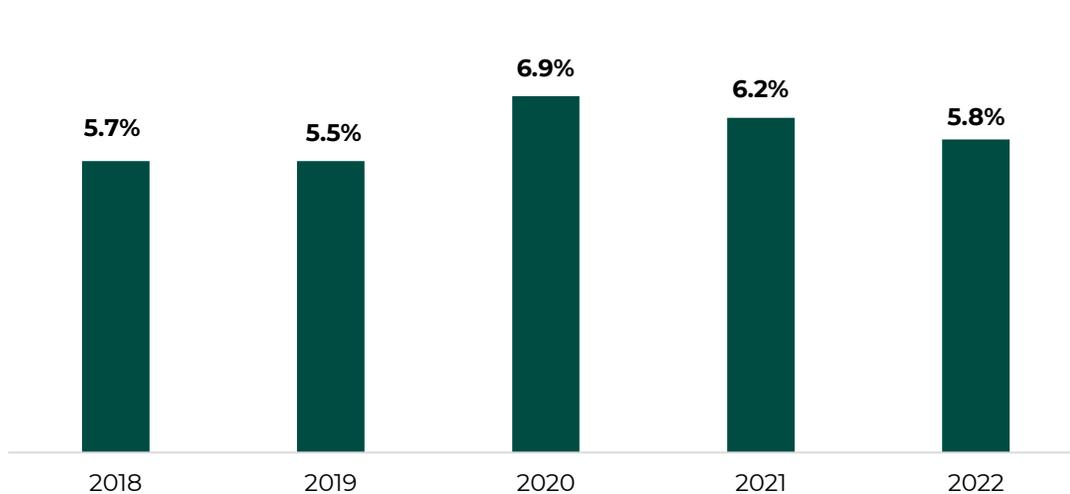


5. Entorno situacional en Baja California

A nivel mundial las naciones buscan activamente lograr un crecimiento económico sostenido e inclusivo que permita impulsar el progreso dentro de cada país. También se busca la creación de empleos dignos para todos y mejorar los estándares de vida de las familias; sin embargo, el virus SARS-CoV-2 (Covid-19) puso en peligro la economía mundial. La pandemia ha provocado una recesión histórica con niveles récord de carencias y desempleo, lo que ha creado una crisis humanitaria, cuyas peores consecuencias las están sufriendo los países más pobres.

De acuerdo a la OIT en el 2020, la tasa global de desempleo ascendió hasta el 6.9%, debido principalmente a la pandemia. La buena noticia es que la actividad económica ha conseguido recuperarse paulatinamente de forma que, en 2022, la tasa de desempleo mundial se redujo hasta el 5.8% (Gráfica 1).

Gráfica 1. Tasa de desempleo a nivel mundial 2018-2022



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, base de datos sobre estadísticas de la OIT en materia laboral ILOSTAT (por sus siglas en inglés).

Según cifras del Banco Mundial en México, nuestro país se encuentra entre las 15 economías más grandes del mundo, de acuerdo su Producto Interno Bruto (PIB) nacional, es el segundo de América Latina, además cuenta con instituciones macroeconómicas sólidas y está abierto al comercio. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la entidad registró una población de un poco más de 128 millones de habitantes, una rica historia



cultural y gran diversidad, una geografía favorable y abundantes recursos naturales. Sin embargo, durante las últimas tres décadas, México ha tenido un desempeño por debajo de lo esperado en términos de crecimiento, inclusión y reducción de la pobreza en comparación con países similares.

El PIB per cápita nos permite saber el nivel en la calidad de vida de las personas, este representa la cantidad de dinero que le correspondería a cada habitante del país si se repartiera a todos por igual el generado en un año. En México en el año 2021 el PIB per cápita fue de 174.63 pesos, situándose en el puesto 73 del ranking de los países con mayores economías. Sin embargo, en México existe un bajo nivel de vida en relación al resto de los países del ranking de PIB; y esto, en gran medida por que los mexicanos tienen un salario medio más bajo que el resto del mundo. Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), se prevé que el crecimiento del PIB real sea de un 1.6% en 2023, alcanzando un repunte del 2.1% en 2024.

De acuerdo al Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO), en abril de 2020 se perdieron más de 12 millones de empleos en México debido a la pandemia sanitaria, es decir, cerca del 22.0% de los puestos de trabajo. Asimismo, el nivel de participación económica se redujo drásticamente, durante abril sólo cuatro de cada 10 personas en edad de trabajar estaban ocupados buscando activamente empleo.

Los trabajadores informales fueron los más afectados por el desempleo ante el SARS-CoV-2 (Covid-19). La tasa de informalidad cayó alrededor de 8 puntos porcentuales en abril de 2020. Sin embargo, este tipo de empleo se recuperó progresivamente. En junio de 2022, la tasa de informalidad superó ligeramente el nivel observado antes de la pandemia; casi seis de cada 10 trabajadores son informales, esto representa el 56.0% a nivel nacional.

Y si bien se reconoce que el empleo informal o autoempleo pueden colocar al trabajador en un estado de vulnerabilidad laboral, no significa que sea del todo negativo, pues estas actividades ayudan a disminuir la tasa de desempleo y ayuda a las familias a subsistir evitando el empobrecimiento.

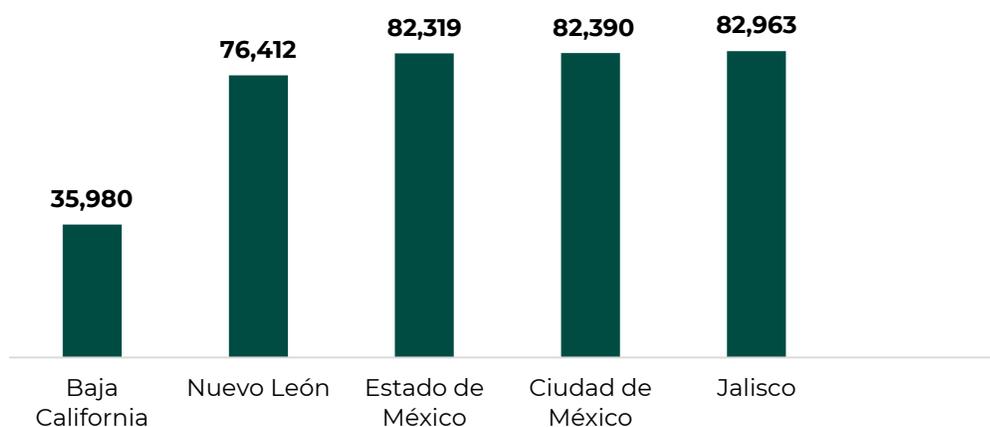
El INEGI reportó al cuarto trimestre del 2022 las tasas más altas de informalidad laboral por entidad federativa, donde las más altas resultaron Oaxaca (81.2%), Guerrero (79%) y Chiapas (75.2%). Y las tasas más bajas fueron Coahuila de Zaragoza (34.2%), Nuevo León (35.8%), Baja California (36.6%) y Chihuahua (36.8%).



Conforme a lo señalado por el INEGI mediante la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el cuarto trimestre de 2022 la Población Económicamente Activa (PEA) del país fue de 60.1 millones de personas, 1.4 millones más que en el cuarto trimestre del año anterior. La PEA representó 60.4% de la población de 15 años y más. Un total de 58.3 millones de personas se encontraban ocupadas, 1.7 millones de personas más con relación al mismo trimestre de 2021. La población subocupada fue de 4.4 millones de personas y representó una tasa de 7.5% de la población ocupada, porcentaje inferior al 10.6% del cuarto trimestre de 2021. En 2022 la población desocupada fue de 1.8 millones de personas y la Tasa de Desocupación fue de 3.0% de la PEA, cifra menor que el 3.7% del mismo periodo de un año antes.

De conformidad a los datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en México las entidades con mayor generación de empleos en su territorio fueron; en primer lugar, Jalisco generando 82 mil 963 puestos de trabajo, en segundo lugar, la Ciudad de México con 82 mil 390 empleos; en tercer lugar, Estado de México con 82 mil 319 nuevas plazas laborales, cuarto lugar Nuevo León con 76 mil 412 trabajos formales y Baja California generó 35 mil 980 nuevos afiliados registrados en el IMSS, siendo la quinta entidad que más ha generado empleos en ese año, con un crecimiento de 3.7% anual a diciembre de 2022 (Gráfica 2).

Gráfica 2. Generación de empleos a nivel nacional 2022



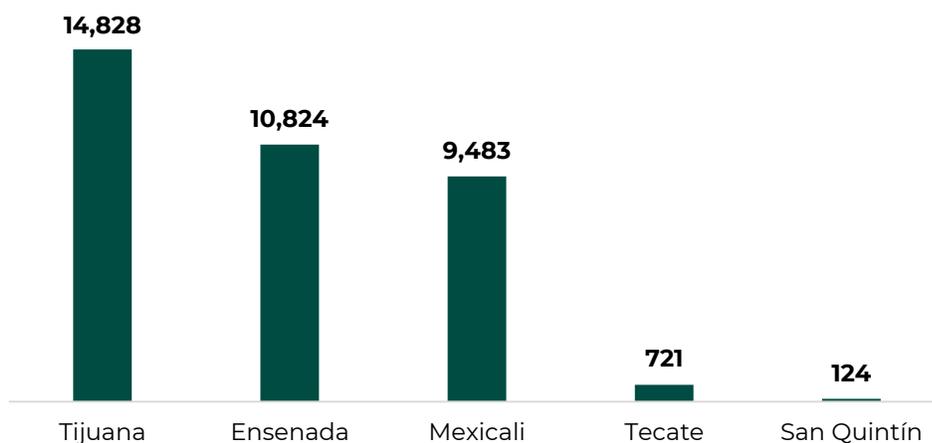
Nota: Información a diciembre de 2022.

Fuente: Datos estadísticos del Instituto Mexicano del Seguro Social.



De enero a diciembre de 2022, Baja California generó 35 mil 980 nuevos trabajadores registrados en el IMSS. De estos nuevos empleos, ocho de cada 10 son permanentes. De estos nuevos empleos registrados ante el IMSS, el 41.2% se produjeron en el municipio de Tijuana, el 30.0% en Ensenada, 26.3% en Mexicali, 2.0% en Tecate y .34% en San Quintín (Gráfica 3). Cabe destacar, que el municipio de Playas de Rosarito fue el único donde se registró una cifra negativa en el número de trabajadores asegurados.

Gráfica 3. Empleos generados por municipio 2022



Nota: Información a diciembre de 2022.

Fuente: Datos estadísticos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En Baja California la tasa de desocupación fue del 2.5% en el tercer trimestre de 2022, que se refiere a la PEA que se encuentra desempleada pero que busca trabajo. Para el cuarto trimestre del mismo año resultó ser del 2.7%; quedando por encima de la media nacional 2.6%, tasa de desocupación que no es alarmante, pero sí de atender para que continúe a la baja. (Tabla 2).



Tabla 2. Tasa de desocupación en Baja California 2019-2022

Trimestre	Tasa de Desocupación
2019	
I	2.5
II	2.5
III	2.9
IV	2.2
2020	
I	2.1
II	3.7
III	2.7
IV	2.8
2021	
I	2.5
II	3.4
III	2.8
IV	2.0
2022	
I	1.9
II	2.5
III	2.5
IV	2.7

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, consultado en enero de 2023.

En cuanto a las políticas de empleo y su vinculación laboral en Baja California las áreas de oportunidad detectadas, son el desajuste en la articulación del mercado laboral, tales como la diferencia entre la generación de empleos y la disponibilidad de la mano de obra, además del desequilibrio entre la calificación de la mano de obra disponible y los perfiles requeridos para los empleos ofrecidos, que impactan de manera negativa el enlace entre oferta y demanda.

En los últimos años se ha presentado una disminución en la tasa de desempleo del Estado y un aumento en la necesidad de mano de obra formal en empresas establecidas, como sucede en otras entidades del norte del país; asimismo se ha visto como los cambios en las expectativas de los buscadores de empleo



han desplazado su trabajo hacia las actividades informales, pero también hacia una dinámica de autoempleo.

En nuestro Estado se plantea ampliar y mejorar las oportunidades de empleo a través de la vinculación laboral para crear condiciones que faciliten la articulación entre los oferentes y los demandantes de empleo. El reto es buscar que la mayor cantidad de personas que se acercan a la bolsa de trabajo logren colocarse en un empleo formal, así como capacitar a la población de grupos vulnerables (personas con discapacidad, personas adultas mayores, migrantes, madres jefas de familia, etcétera), para que facilite su inserción en el mercado de trabajo.

Por ello, se contempla que a través de la plataforma en línea nacional se registren los datos de los buscadores de empleo, con la finalidad de un mejor perfilamiento para cubrir una vacante; el registro de las empresas y sus vacantes respectivamente para ofertarlas en el portal de empleo; así como las ferias de empleo para facilitar la vinculación laboral en apoyo a la economía familiar y el establecimiento de un área especializada de atención a personas adultas mayores y con discapacidad en Tijuana y Mexicali (Programa Abriendo Espacios) a través del Centro Valpar el cual facilita la evaluación de sus habilidades laborales, así como fortalecer la colaboración con otras instancias gubernamentales para garantizar las condiciones laborales para todos.

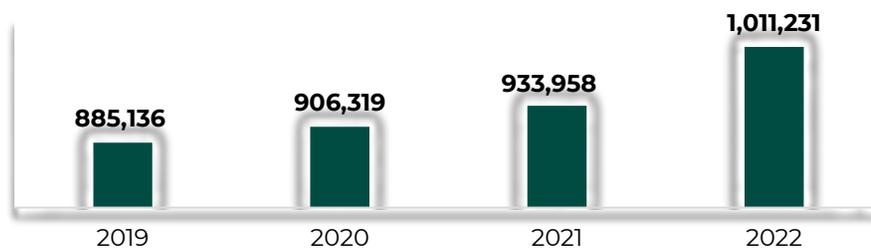
Para mejorar las condiciones de empleabilidad y los esquemas de capacitación para y en el trabajo, y fomentar el autoempleo, se ha definido en este programa las siguientes estrategias: Fortalecer los mecanismos de intermediación laboral para impulsar el empleo; promover la capacitación para el empleo y fomentar esquemas de movilidad laboral; apoyar la creación, desarrollo y consolidación de proyectos productivos viables que generen oportunidades de empleo y autoempleo, buscando en el mediano y largo plazo encadenamientos productivos e implementar mecanismos que eleven el impacto en la cobertura y aplicación de los programas de empleo en el Estado.

En el tema de desarrollo y capacitación humana y laboral incluyente, los procesos de capacitación actuales de gran parte de las empresas están destinados a aumentar la competencia y la productividad de los empleados, pues cualquier corporación depende de su talento y capacidad. Una empresa es tan buena como lo sean sus empleados, por lo que los departamentos de recursos humanos ponen especial atención a la gestión, selección y optimización del personal mediante la capacitación.



En Baja California, como en todo el país, la capacitación laboral es una obligación que toda empresa, independientemente de su actividad, debe proporcionar a sus trabajadores, ya que la falta de capacitación laboral es un factor que inhibe el incremento de la productividad y permanencia de los trabajadores en sus centros de trabajo, por eso las empresas cada vez se interesan más en fortalecer su recurso humano por el mutuo beneficio de la capacitación en materia de desarrollo humano laboral, así como la capacitación y certificación en competencias laborales, la inclusión laboral y la previsión social. Para el 2022 el IMSS tenía registrados un millón 11 mil 231 mil trabajadores asegurados, lo que da una idea del universo de atención en esta materia (Gráfica 4).

Gráfica 4. Trabajadores asegurados ante el IMSS en Baja California 2019-2022



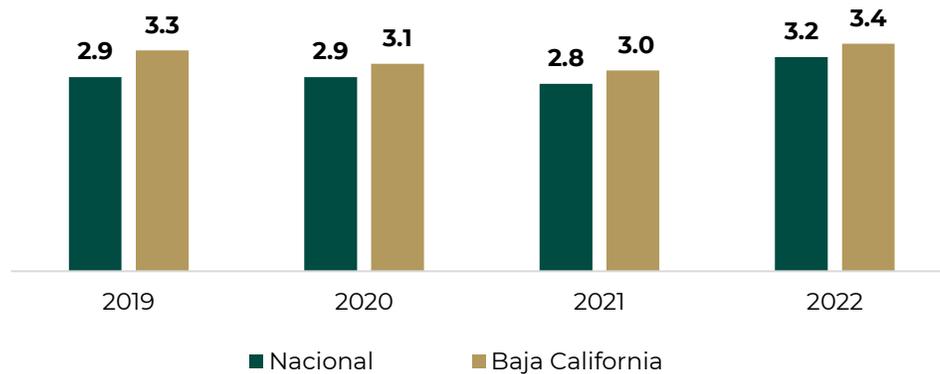
Fuente: Datos estadísticos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En materia de prevención y atención de la salud en el trabajo existe un cuerpo normativo complejo, amplio y sumamente técnico que ofrece dificultades en su interpretación. También, se denota la ausencia de apoyos para la formación y desarrollo de técnicos y especialistas, además de que la información estadística con la que se cuenta es limitada y tiene un margen de publicación muy amplio, por lo que se pierde la oportunidad de los datos, además de presentar un registro parcial de accidentes y enfermedades de trabajo.

Aunado a que la tecnología y las nuevas maquinarias se convierten en factores de riesgo para las y los trabajadores, por eso es importante que los profesionales dedicados a la seguridad e higiene cuenten con una formación y capacitación permanente para implementar nuevas medidas de seguridad que se adapten a las circunstancias actuales de la empresa. En Baja California, de acuerdo a cifras del IMSS en 2022, se llegó a un 3.4 en el índice de siniestralidad de riesgos de trabajo quedando por arriba del índice nacional que fue de 3.2 (Gráfica 5).



Gráfica 5. Índice de siniestralidad de riesgos de trabajo nacional y estatal 2019-2022



Fuente: Datos estadísticos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para hacer frente a la situación, es necesario implementar acciones tendientes a fortalecer la cultura de prevención de riesgos que logre centros de trabajo más seguros y con mejor salud ocupacional, con la participación activa y compromiso de las instituciones de los tres órdenes de gobierno, trabajadores y empresarios, así como la vigilancia en el cumplimiento de la normatividad a fin de establecer condiciones seguras y saludables en las empresas y prevenir los riesgos de trabajo.

Asimismo, se trabajará en mejorar la estabilidad y sostenibilidad de las empresas de la entidad que permita la implementación de una cultura organizacional para fomentar valores como la felicidad y el bienestar y, al mismo tiempo, posibilitar a las personas vincular su proyecto de vida a la organización, así como garantizar más eficiencia y productividad en las empresas.

El rubro de protección de los derechos laborales, se refiere al establecimiento de condiciones laborales justas y equitativas, así como a la protección contra el trabajo en condiciones injustas y desfavorables. La OIT regula la competencia entre las naciones en beneficio de las personas. Al respecto, México ha firmado diversos convenios con esta organización, que se abarca temas como: la igualdad de oportunidades y de trato, el empleo, salario, condiciones laborales, la protección social, la administración y la inspección.

Las obligaciones del patrón cobran importancia dentro de una empresa. Durante la contingencia de salud originada por el SARS-CoV-2 (Covid-19) en Baja California, como medida de prevención, se suspendieron actividades de aquellas empresas no esenciales para evitar riesgo en la salud de las



trabajadoras y trabajadores, y derivado de la campaña de verificación en las empresas, se identificó que de las casi un mil maquiladoras (943 según cifras de INEGI), solo el 32.0% de ellas pararon sus labores y enviaron a sus trabajadores a sus casas y de esa cantidad, 141 lo hicieron debido a que la autoridad estatal ordenó su clausura. Esto determina que el desconocimiento de las condiciones generales de trabajo de empleadores y empleados es el bajo nivel educativo, lo que a su vez está ocasionando el incremento en las violaciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Actualmente, el programa de inspección del trabajo se orienta a las micro empresas que representan el 90.2% de los negocios en el Estado, así como a las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) que representan el 9.3% según lo registrado en el Censo Económico de 2019 por INEGI y la mayor parte de empleadores desconocen las obligaciones que establece la ley.

Lo anterior, hace necesario las visitas de inspección del trabajo para proteger, vigilar y fomentar el cumplimiento de las normas laborales contenidas en la Ley Federal del Trabajo y la legislación aplicable en la materia, con la finalidad de garantizar la seguridad y bienestar de las y los trabajadores, es decir la revisión de la seguridad y salud en el trabajo; capacitación y adiestramiento; condiciones generales de trabajo; pago de aguinaldo; reparto de utilidades; entre otras.

En el tema de justicia laboral, cuando surgen conflictos laborales entre patrones y trabajadores, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado (JLCA) son las encargadas de resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano digno, los conflictos laborales de competencia estatal que se suscitan entre los factores de la producción, mediante la conciliación y el arbitraje, para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y preservar la paz social.

Derivado de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en 2019, se estableció desaparecer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) y la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), los Centros de Conciliación Locales (CCL) y los Tribunales Laborales federales y locales. Para ello, se indicó que los juicios laborales se seguirían tramitando ante las JCA, hasta en tanto iniciaran operaciones las nuevas autoridades laborales. La reforma laboral modificó las bases que rige el procedimiento laboral buscando primordialmente modernizar y agilizar la impartición de justicia, teniendo



como objetivo hacer más eficiente las instancias, además de cumplir los plazos y términos en los juicios laborales, para brindar una justicia pronta y expedita.

Sin embargo, el incremento en las cargas de trabajo en la impartición de justicia laboral, representan un importante obstáculo para que las JLCA cumplan con las obligaciones de ley; aunado a los casos que se prolongan todavía más cuando implican uno o varios recursos de amparo. No obstante, a los esfuerzos realizados, existe rezago importante en el rubro de juicios en trámite, lo que dificulta el brindar una justicia pronta, expedita y el mantener la paz laboral.

Actualmente las JLCA de Mexicali, Tijuana (y su Junta Especial en Tecate) y Ensenada (y su Junta Especial en San Quintín) han dejado de recibir nuevos procedimientos individuales y colectivos pues han dado paso a los nuevos CCL, por lo que únicamente se encuentran enfocadas en trabajar en el rezago de juicios laborales existentes hasta la conclusión de todos y cada uno de ellos, para así, cerrar sus funciones oficialmente. En el Estado se tiene un universo de juicios activos a enero de 2023 de 42 mil 711 expedientes.

A consecuencia de la pasada pandemia, colapsó la atención brindada a las inconformidades obrero-patronales, lo que generó rezago en la substanciación de los juicios, propiciando un incremento en los amparos indirectos para el avance de los juicios, así como rezago y falta de interés de las partes en llevar a cabo la conciliación, lo que resume en más juicios activos por concluir en un mayor lapso de tiempo.

Por ello, llevaremos a cabo la atención de demandas individuales a través de la substanciación de los juicios que ya se encuentran en las JLCA; se privilegiará la conciliación de conflictos laborales apegados al cumplimiento de la normatividad vigente en la materia y la coordinación con las autoridades responsables para la correcta y oportuna implementación de la reforma laboral y dar cumplimiento a lo establecido por la ley.

En cuanto al Tribunal de Arbitraje del Estado de Baja California, se tiene un rezago de expedientes que se encuentran en la etapa de instrucción por causas ajenas al procedimiento; por motivo de cambio de gobierno en el ámbito municipal y estatal, las y los trabajadores han hecho valer su derecho de reclamo de prestaciones que otorga la Ley, por lo que en los últimos meses se han incrementado el número de demandas laborales burocráticas y



continuará conforme transcurra el año, lo que genera una carga de excesiva de trabajo en todas las áreas que integran este órgano jurisdiccional.

Aunado a lo anterior, hay expedientes pendientes por elaborar el dictamen de laudo desde el año 2016, sin omitir que también se debe dar cumplimiento a las nuevas resoluciones que emiten los Tribunales Colegiados de Circuito; la percepción que tiene el trabajador de esta autoridad es negativa y aunado a una justicia laboral burocrática precaria que tenemos, esto genera un bajo rendimiento del trabajador y una inconformidad que se traduce a la falta de bienestar social.

Uno de los retos para lograr la igualdad de oportunidades en materia laboral, es la disminución de las violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del sector privado del Estado; así como crear acciones encaminadas a los grupos vulnerables que, por creencias, prácticas socio laborales o desconocimiento de las leyes que los protegen continúan siendo vulnerados, tal es el caso del hostigamiento y acoso laboral o sexual hacia las mujeres en los centros de trabajo.

Es por ello que, la Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo tiene como función proporcionar servicio de calidad a los usuarios; asegurando que la orientación y asesoría en materia laboral que reciba la clase trabajadora se traduzca en soluciones amigables para los factores de la producción de la entidad. Del 2019 a 2022 se atendieron 73 mil 464 trabajadores que solicitaron una orientación o asesoría laboral, de estos 27 mil 115 correspondieron a mujeres, de las cuales 542 manifestaron estar embarazadas al momento de solicitar el servicio. El total de mujeres atendidas representó el 36.9% (Tabla 3).

Tabla 3. Trabajadores beneficiados con asesorías jurídicas laborales 2019-2022

Año	Asesorías realizadas		
	Hombres	Mujeres*	Embarazadas
2019	14,877	8,562	164
2020	9,446	5,804	107
2021	12,698	6,692	141
2022	9,328	6,057	130

* El total de mujeres incluye las embarazadas.

Fuente: Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo de la STPS.



La movilidad de la actividad agrícola exige el traslado de familias enteras según la época de cosecha, esto provoca la creación y aplicación de programas de movilidad diseñadas según la necesidad de este grupo social. Tanto para el trabajador como sus hijos, siendo estos últimos afectados en el aspecto educativo e incrementando el trabajo infantil y el acoso sexual y laboral de la mujer. Al respecto, de las dos mil 836 asesorías laborales proporcionadas, 989 correspondieron a mujeres, de las cuales 19 manifestaron estar embarazadas al momento de solicitar el servicio, es decir el porcentaje de mujeres asesoradas fue del 34.9% respecto al total de la población atendida en el municipio de San Quintín (Tabla 4).

Tabla 4. Trabajadores de San Quintín beneficiados con asesorías jurídicas laborales 2019-2022

Año	Asesorías realizadas		
	Hombres	Mujeres*	Embarazadas
2019	655	202	3
2020	292	142	5
2021	482	352	8
2022	418	293	3

* El total de mujeres incluye las embarazadas.

Fuente: Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo de la STPS.

Para abatir la continua violación a los derechos humanos, sociales y laborales del sector agrícola, quienes se consideran un grupo vulnerable por sus características económicas y sociales, así como su lengua indígena, hace necesario se les informe a través de folletería en su dialecto sus derechos y prestaciones laborales.

Uno de los desafíos actuales ante el nuevo sistema de justicia laboral, es dar mayor difusión a la prestación del servicio jurídico gratuito, con perspectiva de género y en igualdad de oportunidades, el cual promueve la justicia laboral en el Estado a través de la asesoría laboral y el sistema de conciliación que debe ser expedito y proteger y salvaguardar los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores, en especial de los diferentes grupos en situación de vulnerabilidad.

A partir de la entrada en vigor de la reforma laboral publicada el 01 de mayo del 2019 en el Diario Oficial de la Federación en el que se adicionan los artículos



590-E y 590-F, relativos a la creación y atribuciones de los CCL y los artículos 684-A al 684-E donde se precisa el procedimiento de conciliación prejudicial de forma obligatoria, que pretende acabar con el rezago en la solución de conflictos laborales y garantizar el acceso a la justicia social.

En este tenor, según los datos del INEGI en su Nota Técnica "Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, 2021", Baja California tuvo más de siete mil conflictos laborales registrados, de los cuales se solucionaron menos del 25.0%, siendo una de las ocho entidades federativas con menor efectividad en la solución de conflictos laborales, lo que ocasiona un enorme rezago que provoca incertidumbre laboral. De acuerdo a la ENOE 2022, el Estado se encuentra dentro de las entidades federativas con mayor actividad económica del país con una tasa de ocupación del 59.0%, lo que ocasiona un contraste importante entre la Población Económicamente Activa, el número de conflictos laborales y la tasa de solución de los conflictos.

Por lo tanto, la problemática que se pretende atender va encaminada a lograr que los conflictos laborales se resuelvan a través de convenios, en las audiencias de conciliación, cuidando en todo momento la perspectiva de género.

5.1 Árbol de Problemas

Una vez realizado un análisis de la información estadística consultada para integrar el diagnóstico, así como los resultados arrojados durante la consulta ciudadana, se pudo identificar un panorama de la situación actual en materia laboral en Baja California, enfocándose primordialmente la necesidad de generar empleos dignos, protección de los derechos laborales, capacitación para el desarrollo humano laboral incluyente y la procuración de la justicia laboral para generar bienestar a las y los trabajadores. El resultado se plantea por medio de un árbol de problemas (Esquema 2).

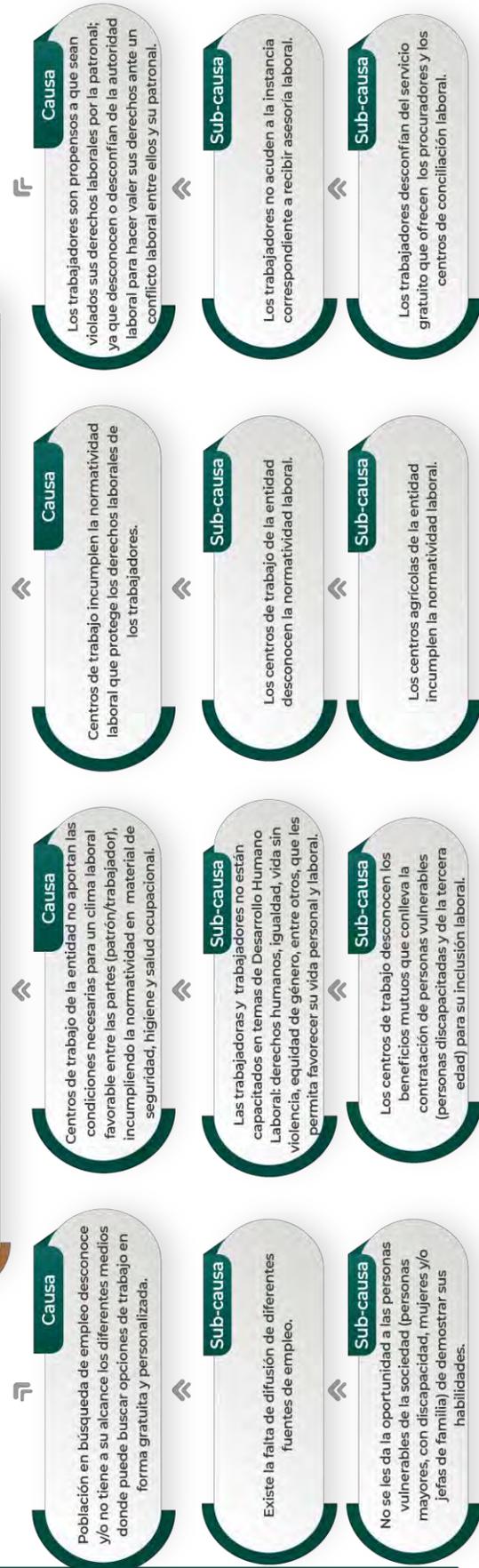


Efecto superior
Nulo desarrollo económico del Estado que estimulen el empleo y el autoempleo en la población



Efectos provocados por el problema

Problema central
Población económicamente activa se encuentra en estado de vulnerabilidad al no respetarse sus derechos establecidos en la legislación laboral vigente





6. Marco Propositivo

6.1 Objetivo General

Contribuir al desarrollo económico sostenible mediante la implementación de políticas laborales que beneficien a los trabajadores y empleadores en el Estado.

6.2 Estructura Temática, Objetivos Prioritarios, Estrategias, Acciones, Metas y Proyectos

El Programa Estatal del Trabajo y Previsión Social 2022-2027, contempla cuatro objetivos prioritarios encaminados a mejorar las condiciones laborales de las y los bajacalifornianos, de los cuales se desprenderán cuatro temas, que contendrán estrategias, acciones, metas indicadores y proyectos a realizar. A continuación, se muestra una correlación con las causas detectadas en el árbol de problemas y de qué manera se atenderán con la definición de los temas y los objetivos prioritarios (Esquema 3).



Esquema 3. Correlación del árbol de problemas (causas) con la estructura temática que dará atención

Protección de los derechos laborales para el bienestar

- Centros de trabajo incumplen la normatividad laboral que protege los derechos laborales de los trabajadores.
- Los centros de trabajo de la entidad desconocen la normatividad laboral.
- Los centros agrícolas de la entidad incumplen la normatividad laboral.

Justicia laboral y bienestar

- Los trabajadores son propensos a que sean violados sus derechos laborales por la patronal; ya que desconocen o desconfían de la autoridad laboral para hacer valer sus derechos ante un conflicto laboral entre ellos y su patronal.
- Los trabajadores no acuden a la instancia correspondiente a recibir asesoría laboral.
- Los trabajadores desconfían del servicio gratuito que ofrecen los procuradores y los centros de conciliación laboral.

Capacitación, desarrollo humano y laboral incluyente

- Centros de trabajo en la entidad no aportan las condiciones necesarias para un clima laboral favorable entre las partes (patrón/trabajador), incumpliendo la normatividad en material de seguridad, higiene y salud ocupacional.
- Las trabajadoras y trabajadores no están capacitados en temas de desarrollo humano laboral: derechos humanos, igualdad, vida sin violencia, equidad de género, entre otros, que les permita favorecer su vida personal y laboral.
- Los centros de trabajo del Estado desconocen los beneficios mutos que conlleva la contratación de personas vulnerables (personas discapacitadas y de la tercera edad) para su inclusión laboral.

Capacitación y generación de empleos dignos

- Población en búsqueda de empleo desconoce y/o no tiene a su alcance los diferentes medios donde puede buscar opciones de trabajo en forma gratuita y personalizada.
- Existe la falta de difusión de diferentes fuentes de empleo.
- No se les da la oportunidad a las personas vulnerables de la sociedad (personas mayores, con discapacidad, mujeres y/o jefas de familia) de demostrar sus habilidades.

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Coplade 2023.



6.2.1 Capacitación y generación de empleos dignos

Objetivo Prioritario: Contar con más y mejores empleos en el Estado con espacios incluyentes, libres de discriminación y con armonía entre trabajadores y empleadores.

Contribución a ODS 8; Metas 8.3, 8.5, 8.6 y 8.b

Estrategia 6.2.1.1: Facilitar la vinculación a las y los buscadores de empleo con las vacantes ofertadas por las empresas que asegure a la persona su colocación exitosa en un trabajo.

Acciones	Metas
6.2.1.1.1 Difundir información de las vacantes de plazas a través de diferentes medios digitales e impresos dando atención oportuna a la población que se encuentra en búsqueda de un empleo.	1- Incrementar en un 40% el número de personas buscadoras de empleo atendidas y vinculadas formalmente al empleo.
Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):	
RAL 7.9.1.1 Disminuye en un 50% el desempleo en la comunidad económicamente activa a través de los servicios otorgados donde se ofertan alternativas de trabajo a los buscadores de empleo.	

Estrategia 6.2.1.2: Promover la inclusión laboral de los grupos prioritarios (adultos mayores, personas con discapacidad, migrantes, mujeres y/o jefas de familia) en las empresas para apoyar la economía familiar y generar mejores oportunidades de desarrollo.

Acciones	Metas
6.2.1.2.1 Proporcionar atención a los grupos prioritarios a través de acciones de consejería, evaluación de habilidades, aptitudes laborales; rehabilitación laboral y capacitación, con la finalidad de llevar el bienestar a los hogares.	1- Incrementar en un 30% el número de personas de grupos prioritarios atendidos.
6.2.1.2.2 Realizar ferias de empleo enfocadas a la población buscadora de oportunidades laborales para agilizar e incrementar sus posibilidades de inserción laboral.	1- Aumentar en un 30% la cobertura territorial y la cantidad de ferias de empleo realizadas. 2- Elevar en un 30% la cobertura territorial y la cantidad de ferias de empleo enfocadas a las mujeres y/o jefas de familia.
6.2.1.2.3 Celebrar convenios de colaboración con organizaciones internacionales e instituciones federales y estatales para brindar oportunidades de empleo con documentación oficial a repatriados nacionales, migrantes nacionales y extranjeros.	1- Ampliar en un 20% la cantidad de beneficiados respecto de los convenios de colaboración.
Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):	
RAL 7.9.1.1 Disminuye en un 50% el desempleo en la comunidad económicamente activa a través de los servicios otorgados donde se ofertan alternativas de trabajo a los buscadores de empleo.	



6.2.2 Protección de los derechos laborales para el bienestar

Objetivo Prioritario: Asegurar la protección de los derechos laborales de las y los trabajadores en los centros de trabajo de la entidad a través de la vigilancia del cumplimiento de los tratados internacionales y la normatividad laboral vigente.

Contribución a ODS 8; Metas 8.7 y 8.8

Estrategia 6.2.2.1: Vigilar el respeto y cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores en el Estado a efecto de reducir las violaciones a la legislación laboral que puedan culminar en una sanción (multa) por parte de los empleadores, así como evitar la reincidencia, y a la vez, contribuir a la disminución de la tasa de informalidad laboral en el Estado.

Acciones	Metas
6.2.2.1.1 Realizar inspecciones para evaluar los índices de informalidad y/o cumplimiento de los centros de trabajo en el Estado.	1- Incrementar en un 20% la cobertura de inspección a los centros de trabajo de diversos sectores.
6.2.2.1.2 Atender las denuncias de presuntas violaciones a los derechos laborales mediante la realización de inspecciones extraordinarias para garantizar los derechos de las y los trabajadores.	1- 100% de las denuncias interpuestas por las y los trabajadores del Estado atendidas.
6.2.2.1.3 Generar acciones para orientar a los centros de trabajo que se encuentran operando de forma irregular, para que transiten hacia la formalidad.	1- Reducir en un 30% la cantidad de centros de trabajo reincidentes en violaciones a los derechos laborales.
6.2.2.1.4 Fomentar el bienestar y el respeto por las normas laborales a través de visitas de inspección a los centros de trabajo del Estado.	1- Generar un programa que incentive la autoregulación de los centros de trabajo.
6.2.2.1.5 Implementar un padrón de empresas que prestan servicios especializados a diversos centros de trabajo, que contenga los contratos celebrados entre prestadoras de servicios y los centros de trabajo beneficiarios de dichos servicios.	1- Crear un sistema de Registro de Prestadores de Servicios Especializado que contrarreste los esquemas de subcontratación y genere certeza tanto a empleadores respecto de los centros de trabajo que presten servicios especializados.
6.2.2.1.6 Profesionalizar y formación continua al personal en el manejo de los expedientes iniciados, para que los procesos garanticen el respeto a los derechos de las y los trabajadores del Estado.	1- Capacitar al personal de inspección respecto al nuevo modelo de justicia laboral, así como la legislación vigente.



<p>6.2.2.1.7 Implementar un sistema para el seguimiento de los expedientes de inspección que permita eficientar las funciones de vigilancia de la normatividad laboral en las zonas y grupos de atención prioritaria.</p>	<p>1- Realizar 4 jornadas anuales, respecto al cumplimiento del pago de prestaciones (aguinaldos y reparto de utilidades) a las y los trabajadores en los sectores agrícolas e industriales.</p>
	<p>2- Disminuir en un 30% las incidencias relativas a violaciones de derechos humanos y laborales en razón del género.</p>
<p>Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):</p>	
<p>RAL 7.9.2.1 Trabajadores cuentan con un ambiente favorable y seguro en su centro de trabajo atendiendo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, lo que genera una estabilidad laboral.</p>	

Estrategia 6.2.2.2: Contribuir a erradicar el trabajo infantil en el Estado, brindando mayores posibilidades de alcanzar un desarrollo físico y mental a las niñas, niños y adolescentes, con estricto respeto a sus derechos humanos, para consolidar una sociedad más justa, incluyente y productiva.

Acciones	Metas
<p>6.2.2.2.1 Constituir una herramienta que facilite a los inspectores dar respuestas integrales y coordinadas para proteger los derechos de las niñas y niños, así como de los adolescentes con edad permitida para trabajar frente al trabajo infantil y peligroso.</p>	<p>1- Implementar un protocolo de actuación que contribuya a inhibir el trabajo infantil en Baja California.</p>
<p>Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):</p>	
<p>RAL 7.9.2.1 Trabajadores cuentan con un ambiente favorable y seguro en su centro de trabajo atendiendo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, lo que genera una estabilidad laboral.</p>	



6.2.3 Capacitación, desarrollo humano y laboral incluyente

Objetivo Prioritario: Garantizar el cumplimiento del marco legal en materia de seguridad, higiene y salud en los centros de trabajo fomentando la formación humana y la inclusión laboral.

Contribución a ODS 8; Metas 8.5, 8.7 y 8.8

Estrategia 6.2.3.1: Fomentar en los centros de trabajo que cumplan con las disposiciones normativas en materia de seguridad, higiene y salud para protección de sus trabajadores.

Acciones	Metas
6.2.3.1.1 Realizar visitas de promoción a los centros de trabajo para que participen en el programa de empresa segura para el bienestar de las y los trabajadores.	1- Incrementar en un 40% las visitas de promoción a los centros de trabajo.
6.2.3.1.2 Promover la mejora de la productividad laboral en los trabajadores y empleadores para disminuir accidentes laborales en sus centros de trabajo.	1- Aumentar en un 30% la cantidad de cursos en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional.
Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):	
RAL 7.9.3.1 30% de incremento en el número de empresas incorporadas al Programa de Empresa Segura lo que contribuye a mejorar el clima laboral en los centros de trabajo.	
RAL 7.9.3.2 20% de la población empleada en empresas se beneficia a través de cursos en materia de seguridad e higiene y salud ocupacional, lo que contribuye a mejorar la productividad.	

Estrategia 6.2.3.2: Asegurar en las empresas la inclusión laboral a fin de facilitar el acceso al trabajo a la población de grupos vulnerables.

Acciones	Metas
6.2.3.2.1 Implementar acciones de formación para los empleadores en materia de inclusión laboral y sus beneficios.	1- Incrementar un 30% el número de empresas capacitadas.
6.2.3.2.2 Proporcionar asesorías a los empleadores respecto de los programas en materia de inclusión laboral y de los planes de previsión social.	1- Elevar en un 40% el número de asesorías brindadas en materia de inclusión laboral. 2- Aumentar en un 40% los trabajadores beneficiados indirectamente con capacitación relacionada con los planes de previsión social.
Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):	
RAL 7.9.3.1 30% de incremento en el número de empresas incorporadas al Programa de Empresa Segura lo que contribuye a mejorar el clima laboral en los centros de trabajo.	
RAL 7.9.3.2 20% de la población empleada en empresas se beneficia a través de cursos en materia de seguridad e higiene y salud ocupacional, lo que contribuye a mejorar la productividad.	



Estrategia 6.2.3.3: Desarrollar en los centros de trabajo estrategias que permitan mejorar el clima laboral en las y los trabajadores.

Acciones	Metas
<p>6.2.3.3.1 Brindar formación a las y los trabajadores enfocadas en desarrollo humano y laboral en los centros de trabajo.</p>	<p>1- Capacitar al menos al 20% de la población laboral formal en el Estado.</p> <p>2- Acrecentar en un 30% la cantidad de trabajadores que reciben información respecto a temas de derechos humanos, igualdad y prevención de la violencia.</p> <p>3- Incrementar en un 20% la cantidad de beneficiados del Programa Desarrollo Laboral humano a través de cursos de igualdad y vida libre de violencia, mobbing y violencia laboral.</p> <p>4- Aumentar en un 40% los cursos de manejo de estrés, inteligencia emocional, trabajo efectivo, comunicación efectiva, motivación y productividad en los distintos Centros de Trabajo.</p>
<p>6.2.3.3.2 Promover el cumplimiento del protocolo para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual hacia las mujeres que permita garantizar un ambiente sano en su trabajo.</p>	<p>1- Sensibilizar y/o inspeccionar a 7,000 empresas en el Estado respecto a la aplicación del protocolo para asegurar el respeto de los derechos de las mujeres.</p>
<p>6.2.3.3.3 Difundir información que coadyuve a la disminución de la violencia laboral y fomente un ambiente de igualdad entre las y los trabajadores en los centros de trabajo.</p>	<p>1- Entregar 6,000 folletos (1,200 por año) informativos a las y los trabajadores en temas de derechos humanos, igualdad y prevención de la violencia.</p> <p>2- Incrementar en 30% la cantidad de trabajadores que reciben información respecto a sus derechos laborales y humanos.</p>
<p>Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):</p>	
<p>RAL 7.9.3.1 30% de incremento en el número de empresas incorporadas al Programa de Empresa Segura lo que contribuye a mejorar el clima laboral en los centros de trabajo.</p> <p>RAL 7.9.3.2 20% de la población empleada en empresas se beneficia a través de cursos en materia de seguridad e higiene y salud ocupacional, lo que contribuye a mejorar la productividad.</p>	



Estrategia 6.2.3.4: Contar con trabajadores fortalecidos en sus competencias y capacidades que redunde en la percepción de un mejor ingreso, mayores oportunidades de desarrollo laboral y una mejor calidad de vida.

Acciones	Metas
6.2.3.4.1 Impartir capacitación a las y los trabajadores que busquen certificar sus competencias laborales de acuerdo a los estándares del CONOCER.	1- 20% de trabajadores certificados.
Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):	
RAL 7.9.3.1 30% de incremento en el número de empresas incorporadas al Programa de Empresa Segura lo que contribuye a mejorar el clima laboral en los centros de trabajo.	
RAL 7.9.3.2 20% de la población empleada en empresas se beneficia a través de cursos en materia de seguridad e higiene y salud ocupacional, lo que contribuye a mejorar la productividad.	

Estrategia 6.2.3.5: Fomentar un plan de previsión social en cada centro de trabajo, a efecto de beneficiar a las y los trabajadores del Estado, con la mejora de sus prestaciones superiores a la Ley.

Acciones	Metas
6.2.3.5.1 Implementar de manera coordinada con las empresas el Plan de Previsión Social que favorezca a los trabajadores con prestaciones mejores a las que contempla la Ley.	1- Realizar campañas de difusión sobre los servicios del plan en el 30% de los Centros de Trabajo. 2- Beneficiar a 30 mil trabajadores con este plan.
Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):	
RAL 7.9.3.1 30% de incremento en el número de empresas incorporadas al Programa de Empresa Segura lo que contribuye a mejorar el clima laboral en los centros de trabajo.	
RAL 7.9.3.2 20% de la población empleada en empresas se beneficia a través de cursos en materia de seguridad e higiene y salud ocupacional, lo que contribuye a mejorar la productividad.	



6.2.4 Justicia laboral y bienestar

Objetivo Prioritario: Garantizar la justicia laboral mediante procesos de conciliación individual o colectiva de manera eficaz y eficiente, salvaguardando los derechos de las y los trabajadores según lo dispuesto a la normatividad vigente.

Contribución a ODS 8; Meta 8.8

Estrategia 6.2.4.1: Dirimir los conflictos labores que se susciten entre los trabajadores y su patronal a través de acuerdos por la vía de conciliación y arbitraje en la entidad.

Acciones	Metas
6.2.4.1.1 Agilizar el trámite y resolución de los expediente relativos a relaciones individuales de trabajo en trámite y ejecución eficaz de los laudos.	1- Concluir el 100% (3,051) de los expedientes relativos a asuntos colectivos. 2- Lograr que el 80% de los asuntos se resuelvan a través de la conciliación entre las partes.
6.2.4.1.2 Promover la pronta ejecución de laudos a través de acuerdos que aperciban a las partes del archivo temporal de los expediente, a efecto de que impulsen los procedimientos.	1- Disminuir en un 50% el rezago en la ejecución de laudos.
6.2.4.1.3 Priorizar el avance de los juicios laborales mediante acuerdos tendientes a que las partes impulsen sus procedimientos hasta su conclusión.	1- 100% (47,672) de los expedientes relativos a relaciones individuales de trabajo concluidos.
6.2.4.1.4 Agilizar el trámite de los asuntos en etapa de instrucción, a través de la notificación de acuerdos o resoluciones.	1- Realizar más de 30 mil notificaciones por año.
6.2.4.1.5 Impulsar la resolución de asuntos con perspectiva de género mediante la decantación de los mismos.	1- Incrementar en un 100% la resolución de los asuntos en las que las partes accionantes sean mujeres.
Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):	
7.9.4.1 Se disminuye en un 50% el rezago de los conflictos laborales a través de la conciliación y laudos emitidos, la implementación de métodos efectivos que eviten que terceros se involucren en el proceso y así lograr la paz laboral en el Estado.	
7.9.4.2 Las problemáticas obrero patronales se disminuyen en 30% derivado del asesoramiento a trabajadores del sector privado para salvaguardar sus derechos laborales según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.	



Estrategia 6.2.4.2: Generar acciones que beneficien a las y los trabajadores, promuevan la igualdad de sus derechos y la disminución de la violencia de género en el Estado.

Acciones	Metas
<p>6.2.4.2.1 Fortalecer los servicios de asesoría y representación jurídica de conformidad a la legislación vigente, actuando siempre con perspectiva de género e inclusión y poniendo especial prioridad, en los grupos vulnerables.</p>	<p>1- Incrementar en un 20% las asesorías jurídicas laborales a las y los trabajadores que así lo soliciten.</p> <p>2- Atender al 100% de las mujeres que soliciten atención a través de la ventanilla violeta así como la línea de Whatsapp para evitar la revictimización de estas.</p> <p>3- Aumentar en un 50% la capacidad de atención a usuarios en San Quintín.</p>
<p>6.2.4.2.2 Difundir los servicios de asesoría y orientación jurídica, a través de medios impresos, redes sociales y de manera presencial en las jornadas con el corazón por delante y los módulos itinerantes con enfoque inclusivo.</p>	<p>1- Elevar en un 50% la cobertura de difusión de las actividades y servicios que se ofrecen a las y los trabajadores.</p>
<p>6.2.4.2.3 Instalar módulos itinerantes para proporcionar asesorías y/o orientación jurídica laboral a las y los trabajadores respecto a los conflictos obreros patronales suscitados, poniendo especial prioridad en los grupos vulnerables.</p>	<p>1- Incrementar en un 50% la presencia de módulos itinerantes en San Felipe.</p> <p>2- Aumentar el acceso a los servicios con enfoque inclusivo en un 60% a las y los trabajadores de San Quintín.</p>
<p>Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):</p>	
<p>7.9.4.2 Las problemáticas obrero patronales se disminuyen en 30% derivado del asesoramiento a trabajadores del sector privado para salvaguardar sus derechos laborales según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.</p>	



Estrategia 6.2.4.3: Consolidar el Sistema de Conciliación Laboral en Baja California, como herramienta para llevar a cabo el procedimiento de conciliación prejudicial en los conflictos de trabajo de competencia local.

Acciones	Metas
6.2.4.3.1 Contar con centros cercanos a la ciudadanía que propicien la resolución de conflictos laborales entre trabajadores y empleadores y fomenten la cultura de la conciliación.	1- Crear 3 centros de conciliación laboral: uno en San Felipe, uno en San Quintín y otro en Playas de Rosarito.
6.2.4.3.2 Implementar la infraestructura tecnológica de voz de datos en los centros de conciliación laboral del Estado.	1- 100% de los centros de conciliación laboral operando con infraestructura tecnológica adecuada.
6.2.4.3.3 Llevar a cabo la resolución de conflictos laborales mediante la conciliación dentro del plazo establecido por ley en un máximo de 45 días.	1- Realizar 18,000 atenciones en el año. 2- Elaborar 6,000 convenios de conciliación laboral para eficientar la procuración de justicia laboral y disminuir la presencia de conflictos ante los tribunales laborales.
6.2.4.3.4 Profesionalizar al personal del centro de conciliación laboral para la prestación de los servicios con perspectiva de género.	1- Capacitar al 100% del personal para sensibilizarlo respecto a la perspectiva de género.
Resultados a Lograr (RAL) del PEDBC 2022-2027 (Política 7):	
7.9.4.1 Se disminuye en un 50% el rezago de los conflictos laborales a través de la conciliación y laudos emitidos, la implementación de métodos efectivos que eviten que terceros se involucren en el proceso y así lograr la paz laboral en el Estado.	
7.9.4.2 Las problemáticas obrero patronales se disminuyen en 30% derivado del asesoramiento a trabajadores del sector privado para salvaguardar sus derechos laborales según lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.	





7. Origen de los recursos

El Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022-2027, en la totalidad de las acciones que se consideran en este, incluyendo sus objetivos, estrategias, acciones y metas, así como las labores de coordinación interinstitucional para su instrumentación y el seguimiento, se realizarán con cargo al presupuesto autorizado de los ejecutores de gasto participantes en el programa, mientras éste tenga vigencia.

8. Dependencias que participan en el Sector para su ejecución

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social en conjunto con su paraestatal de los Centros de Conciliación Laboral asume la responsabilidad de cubrir en su totalidad las acciones en el ámbito de trabajo de la Entidad citadas en los objetivos y estrategias del marco propositivo mostrado en el presente Programa de Trabajo y Previsión Social 2022-2027; así como las labores de coordinación interinstitucional para su instrumentación y seguimiento.





9. Seguimiento y Evaluación del Programa

El seguimiento y la evaluación son parte fundamental del proceso de planeación del desarrollo, ya que a través de esta etapa se conoce el grado de cumplimiento y efectividad de los compromisos establecidos en el presente programa, identificando en el camino las áreas de oportunidad para mejorar, redirigiendo esfuerzos con la finalidad de asegurar los resultados esperados, así como contribuir a la transparencia.

En este sentido, el seguimiento y evaluación, tendrá como propósito la medición de la efectividad en el cumplimiento de los objetivos trazados.

Para ello, es preciso que a través de los siguientes aspectos se lleve a cabo este proceso, el cual está integrado por:

1. Cumplimiento de los objetivos, acciones y metas;
2. Indicadores.

Indicadores

Indicador. Porcentaje de personas colocadas en vacantes de empleo en el Estado.				
Descripción	Mide el porcentaje de personas colocadas en un empleo respecto a las plazas ofertadas en la bolsa de trabajo de la Dirección del Servicio Nacional de empleo en Baja California.			
Tipo/Dimensión	Estratégico/Eficacia	Periodicidad	Trimestral	Responsable
Unidad de medida	Porcentaje	Tendencia	Ascendente	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Método de cálculo	$TPOVOSNE/TPATSOSNE \times 100$	Meta	20%	
Observaciones	Ninguna.			
Indicador. Porcentaje de empresas inspeccionadas que cumplen con la normatividad laboral.				
Descripción	Mide el porcentaje de empresas que cumplen con la normatividad laboral con relación al total de empresas que fueron visitadas por los inspectores del trabajo.			
Tipo/Dimensión	Estratégico/Calidad	Periodicidad	Semestral	Responsable
Unidad de medida	Porcentaje	Tendencia	Ascendente	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Método de cálculo	$(NECLFT/NEMVIT) \times 100$	Meta	25%	
Observaciones	Ninguna.			



Indicador. Porcentaje de empresas reconocidas en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional dentro del Programa Empresa Segura.				
Descripción	Mide el porcentaje de centros de trabajo (empresas) reconocidas en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional con el programa empresa segura de la Dirección de Previsión Social, con relación al total de centros de trabajo (empresas) que participan en el programa empresa segura.			
Tipo/Dimensión	Estratégico/Eficacia	Periodicidad	Semestral	Responsable
Unidad de medida	Porcentaje	Tendencia	Ascendente	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Método de cálculo	$(NCTRCMSHSO/TCTPPES)*100$	Meta	45%	
Observaciones	Ninguna.			
Indicador. Porcentaje de juicios laborales concluidos en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado.				
Descripción	Mide el porcentaje de juicios laborales que fueron concluidos en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje del Estado, con relación al total de juicios laborales existentes en las mismas.			
Tipo/Dimensión	Estratégico/Eficacia	Periodicidad	Semestral	Responsable
Unidad de medida	Porcentaje	Tendencia	Ascendente	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Método de cálculo	$(CJLC/TJEJLCA)*100$	Meta	11% Acumulable	
Observaciones	Ninguna.			
Indicador. Calificación promedio de la atención a mujeres víctimas de acoso y hostigamiento laboral.				
Descripción	Mide la calidad de la atención que brinda la Procuraduría Estatal de la Defensa del Trabajo en el caso específico de mujeres víctimas de violencia en el ámbito laboral (acoso y hostigamiento laboral).			
Tipo/Dimensión	Estratégico/Calidad	Periodicidad	Trimestral	Responsable
Unidad de medida	Puntos	Tendencia	Ascendente	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Método de cálculo	TPES/TMA	Meta	8%	
Observaciones	Ninguna.			



10. Siglas y acrónimos

CCL	Centros de Conciliación Locales
CFCL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
JCA	Junta de Conciliación y Arbitraje
PyMES	Pequeñas y Medianas Empresas
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
IMCO	Instituto Mexicano para la Competitividad A. C.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
LFT	Ley Federal del Trabajo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEDBC	Plan Estatal de Desarrollo de Baja California
PEA	Población Económicamente Activa
PIB	Producto Interno Bruto
PND	Plan Nacional de Desarrollo
STPS	Secretaría de Trabajo y Previsión Social





11. Referencias Bibliográficas

Objetivos de Desarrollo Sustentable. Agenda 2030
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Tasa de desempleo mundial 2018-2022, organización Internacional del Trabajo (OIT), <https://www.ilo.org/wesodata>

México, PIB Per Capita 2021

<https://datosmacro.expansion.com/pib/mexico?anio=2021#:~:text=El%20PIB%20Per%20c%3%A1pita%20de,en%20M%3%A9xico%20era%20de%207.352%20>.

Banco Mundial en México en su página web

<https://www.bancomundial.org/es/country/mexico>

Comunicado de prensa Núm. 95/23 del 20 de febrero de 2023 Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo <https://www.inegi.org.mx/>
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/enoe_ie2020_05.pdf

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoe/enoe2023_02.pdf

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. nota

<https://imco.org.mx/todavia-falta-recuperar-cerca-de-2-millones-de-empleos-perdidos-durante-la-pandemia/>

Publicación “Panorama Económico de Baja California” a Febrero de 2023 de la Dirección de Estadística de la Secretaría de Economía e Innovación con datos estadísticos IMSS

<https://www.bajacalifornia.gob.mx/Documentos/economia/Panorama-economico.pdf>

Convenios vigentes de México ante la Organización Internacional de Trabajo.

https://www.ilo.org/mexico/la-oficina/WCMS_209748/lang--es/index.htm

Ley Federal del Trabajo publicada última reforma en el Diario Oficial de la Federación el 18 de mayo de 2022.

Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599



Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social (federal) 2020-2024.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/561747/Plan_Sectorial_de_Trabajo_y_Previsi_n_Social_2020-2024.pdf

Plan Estatal de Desarrollo de Baja California (PEDBC) 2022-2027.
<https://wsxtbc.ebajacalifornia.gob.mx/CdnBc/api/Imagenes/ObtenerImagenDeSistema?sistemaSolicitante=PeriodicoOficial/2022/Mayo&nombreArchivo=Periodico-32-CXXIX-2022520-SECCI%C3%93N%20I.pdf&descargar=false>

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California. Última Reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado P.O.E. No. 99, Número Especial, el 5 de diciembre de 2021, Tomo CXXVIII.
https://www.congresobc.gob.mx/Documentos/ProcesoParlamentario/Leyes/TOMO_I/20211206_LEYORGPE.PDF

Ley de Planeación para el Estado de Baja California. Artículos: 2 fracción II, 3 fracción VIII, 17 fracción II, 18 fracción I, 33, 34 fracción II inciso a), 35, 36 y 44 fracción I de la Ley de referencia.

https://www.congresobc.gob.mx/Documentos/ProcesoParlamentario/Leyes/TOMO_VII/LEYPLANEA_28OCT2016.PDF



**BAJA
CALIFORNIA**
GOBIERNO DEL ESTADO

COPLADE

Comité de Planeación para
el Desarrollo del Estado

El Programa Estatal de Trabajo y Previsión Social 2022 – 2027, se publicó en el Periódico Oficial del Estado con fecha 7 de julio de 2023, Tomo CXXX, No. 39, Sección I, mismo que es derivado del Plan Estatal de Desarrollo de Baja California 2022 – 2027, publicado en mayo de 2022.

Este documento puede consultarse en la página web:

<http://www.copladebc.gob.mx>

